

# **PENGARUH KEPERIBADIAN DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI: STUDI KAUSAL TERHADAP GURU SMA DI KEUSKUPAN AGUNG, JAKARTA**

**Rupinus Simarmata\***

*Abstract: The objective of research is to find out influences of the Personality and Decision Making toward the teachers organizational commitment in Keuskupan Agung Jakarta. The research using a survey method with causal technique. This research used as a sample of 120 teachers as respondents. The samples are selected based on standard error technique. The study was a causal survey using path analysis. Technique data collecting was using the instrument in the form of questionnaire. The result showed that, 1) there is a direct influences of personality toward organizational commitment, 2) there is a direct influences of decision making toward organizational commitment, 3) there is a direct influences of personality toward decision making, 4) there is undirect influences of personality toward organizational commitment by decision making. The implication of this research is an effort in improving the organizational commitment of the teachers can be done through personality and decision making.*

*Keywords: Personality, decision making, organizational commitment*

## **PENDAHULUAN**

Rendahnya hasil Uji Kompetensi Awal guru menjadi perbincangan yang hangat terutama bagi praktisi pendidikan. Sebagai ujung tombak untuk mencerdaskan bangsa, ternyata guru belum menunjukkan keseriusan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Padahal untuk kesejahteraan guru, pemerintah telah menambahkan anggaran pendidikan nasional sebesar 13,9 triliun dalam APBN Perubahan 2012 dengan harapan dapat meningkatkan mutu pendidikan melalui kompetensi guru sebagai pendidik. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Kenyataannya masih banyak guru yang kualitasnya belum seperti yang diharapkan. Potret guru yang buram sudah terdeteksi pada pemetaan tahun 2004 oleh Direktorat Tenaga Kependidikan, Kemdikbud. Seharusnya, sejak saat itu pemerintah yang mengandalkan program sertifikasi untuk peningkatan profesionalisme guru bisa mengimplementasikan terobosan yang cepat dan tepat untuk mendongkrak performa dan komitmen guru untuk mencerdaskan bangsa. Saat ini keluhan soal kualitas guru tetap menjadi sorotan. Dalam hal praktis, seperti pembuatan kurikulum tingkat satuan pendidikan yang semestinya bisa membawa kemajuan signifikan dalam praktik pendidikan di sekolah-sekolah, para guru malah hanya meng-*copy paste*, kurang kreatif. Hal ini terjadi karena dalam diri guru belum sepenuhnya menghayati bahwa tugas yang diembannya merupakan tugas mulia sehingga belum menunjukkan komitmen mereka sebagai pendidik. Di sisi lain, masih terdapat secercah harapan dimana tidak semua guru memiliki komitmen rendah. Masih ada prestasi yang

---

\* Guru Fisika di SMA Tarsisius 1 Jakarta Pusat

dapat dibanggakan oleh guru yang mampu mengharumkan nama bangsa lewat prestasi akademik para siswa yang mereka didik. Hal ini terjadi karena guru memiliki komitmen dalam dirinya untuk bekerja maksimal dan loyal terhadap pendidikan demi mencerdaskan bangsa meskipun dibayar kurang layak oleh pemerintah. Perbedaan ini menunjukkan bahwa tiap guru memiliki karakter yang berbeda baik dari latar belakang sosial, pendidikan, tradisi, karakter dan kepribadian.

Kondisi ini dapat diartikan bahwa rendahnya kompetensi yang dimiliki guru dikarenakan rendahnya komitmen guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Media massa menyoroti pada beberapa sekolah masih terlihat bahwa guru belum memanfaatkan waktu kosong untuk mengembangkan kualifikasinya sebagai pendidik. Pemerintah melalui Surat Keputusan Bersama 5 Menteri (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Keuangan, dan Kementerian Agama) tentang penataan dan pendistribusian/pemerataan guru pegawai negeri sipil menegaskan bahwa guru harus mengajar (tatap muka) minimal 24 jam, maksimal 40 jam per minggu.

Kenyataannya di lapangan untuk memenuhi 24 jam mengajar, banyak guru mengajar di tiga sekolah berbeda. Akibatnya, di satu sekolah banyak guru dari berbagai sekolah. Suasana di sekolah dan hubungan antarguru tak harmonis karena dasar pembagian jam yang diskriminatif. Kepala sekolah dinilai tertutup, tak menjelaskan kriteria pembagian jam mengajar. Guru menilai pengambilan keputusan yang dilakukan kepala sekolah dalam pembagian jam mengajar tidak memiliki alasan yang tepat dan mendasar, yakni hak kepala sekolah. Pengambilan keputusan seperti ini dapat memperlemah komitmen guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebagai pendidik, guru masih dihadapkan pada beberapa permasalahan internal sekolah, seperti menyelesaikan masalah dan pemilihan alternatif yang tepat dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pejabat struktural yang langsung memimpin guru yaitu kepala sekolah.

Penelitian ini menjadi penting karena menempatkan kepribadian (*personality*) dan pengambilan keputusan (*decision making*) sebagai variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi. Peneliti mengakui bahwa, komitmen organisasi sebagai bahan utama membangun dan mempertahankan hubungan kerja jangka panjang. Komitmen organisasi bila ketika karyawan memiliki kepribadian yang lebih dominan sebagai guru, merasa terlibat dalam mengambil keputusan organisasi, dan berniat untuk melakukan yang baik bagi organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki kepribadian yang baik dan lebih dominan sebagai guru yang mendorong keinginan untuk berkontribusi bagi organisasi.

### **Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)**

Gibson et.al (2011:223) menyatakan, "*commitment to an organization involves three attitudes: (1) a sense of identification with organization goals, (2) a feeling of involvement in organizational duties, and (3) a feeling of loyalty for the organization*". Komitmen organisasi melibatkan tiga sikap: (1) identifikasi terhadap tujuan organisasi, (2) keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) loyalitas terhadap organisasi. Menurut Quick dan Nelson (2009:126), "komitmen organisasi didefinisikan sebagai *"the strength of an individual's identification with an organization..."* Komitmen organisasi adalah kekuatan identifikasi individu dengan organisasi. Terdapat tiga macam komitmen organisasi: afektif, kontinuens, dan normatif komitmen. Komitmen organisasi memiliki tiga faktor: a) Sebuah keyakinan akan tujuan dan nilai-nilai organisasi, b) Keinginan untuk

melahirkan usaha atas nama organisasi, dan c) Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Menurut Greenberg (2010:153) menjelaskan bahwa komitmen organisasi *"...is concerned with the degree to which people are involved with their organizations and are interested in remaining a part of them"*. Konsep komitmen organisasi berkaitan dengan sejauh mana seseorang yang terlibat dalam organisasi dan tertarik untuk menjadi bagian dari organisasi. Luthans (2008:147) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut, *"(1) A strong desire to remain a member of particular organization; (2) A willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization; and (3) A definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization"*. Di sini Luthans (2008:147) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; (2) kesediaan untuk berusaha meningkatkan kemampuan diri atas nama organisasi; (3) keyakinan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Menurut Allen dan Mayer yang dikutip oleh Luthans (2008:148), menguraikan tiga model komitmen organisasi yaitu: a) *Affective commitment*, merujuk pada keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional dan keterlibatan dalam organisasi, b) *Continuance commitment*, merujuk pada kesadaran akan biaya atau imbalan apabila mereka tetap berada dalam organisasi, c) *Normative commitment*, mencerminkan rasa kewajiban untuk tetap bekerja dalam organisasi.

Don Hellriegel et.al (2000:54), *"Organizational commitment refers to the strength of an employee's involvement in the organization and identification. Strong organizational commitment is characterized by 1) a belief in and acceptance of the organization's goals and values; 2) a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization; 3) a desire to remain with the organization"*. Komitmen organisasi yang kuat menurut Hellriegel et.al (2000:54) memiliki karakteristik sebagai berikut : 1) Keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi; 2) Keinginan untuk mengarahkan seluruh usaha untuk organisasi; 3) Keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Kreitner dan Kinicki (2010:166) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai *"...reflects the extent to which an individual identifies with an organization and is committed to its goals"*. Di sini Kreitner dan Kinicki (2010:166) menjelaskan bahwa Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana individu mengidentifikasi diri dengan organisasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins and Judge (2011:111) menjelaskan, *"the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization"*. Dia menyatakan sejauh mana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan tujuan organisasi serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut..

Hal ini juga ditegaskan oleh Colquitt (2011:69) sebagai berikut, *"organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of organization"*. Dia menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. McShane dan Von Glinow (2005:126) menjelaskan *"...employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in a particular organization"*. McShane dan Von Glinow (2005:126) menjelaskan bahwa komitmen organisasi mengacu pada keterikatan emosional dengan karyawan, identifikasi dengan, dan keterlibatan dalam organisasi tertentu.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah keterikatan atau keinginan dari seseorang untuk tetap terlibat dan

bekerja pada suatu organisasi karena adanya alasan yang meliputi komitmen afektif, komitmen kontinuens dan komitmen normatif.

### **Kepribadian (*Personality*)**

Robbins (2011:139) mendefinisikan kepribadian adalah, "*the sum total of ways in which an individual reacts to and interacts with others*". Kepribadian merupakan keseluruhan dari cara seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain, Hal yang sama diungkapkan oleh Schermerhorn et.al (2011:31), "*personality is the overall combinations of characteristics that capture the unique nature of a person as that person react to and interacts with others*". Kepribadian merupakan suatu pola perilaku, pikiran, dan emosi yang unik dan relatif stabil yang ditunjukkan oleh individu dan tentang bagaimana seseorang berbeda dengan orang lain.

Seperti yang diungkapkan oleh Quick dan Nelson (2009:83) mendefinisikan kepribadian sebagai seperangkat karakter yang relatif stabil yang mempengaruhi perilaku individu. *One popular personality classification is the "Big Five". The Big Five traits include extraversion, agreeableness, conscientiousness, emotional stability, and openness to experience.* Salah satu bentuk pengukuran kepribadian yang terpopuler yang digunakan diantaranya, "*the big five personality Factor, Myers Bright Type Indicator.*

Mengingat luasnya dimensi-dimensi kepribadian individu dan beragamnya metode pengukuran kepribadian, maka dalam penelitian ini akan difokuskan pada lima besar dimensi kepribadian yang lazim disebut The Big Five Personality Factor. Colquit, Lepine dan Wesson (2011:294-296) mengatakan, "*personality refers to the structures and propensities inside people that explain their characterisitic patterns of thought, emotion, and behavior*". Kepribadian mengacu pada struktur dan kecenderungan seseorang yang menjelaskan pola karakteristik pemikiran, emosi, dan perilaku mereka. Lima dimensi kepribadian dapat digambarkan sebagai berikut: 1). Agreeableness adalah orang-orang yang memiliki kehangatan, kebaikan, kooperatif, simpatik, penolong dan sopan. 2). Extraversion adalah orang yang banyak bicara, ramah, bersemangat, tegas, berani dan dominan (berbeda dengan introvert yang agak pemalu dan pendiam) 3). Neuroticism adalah orang yang neurotik yang gugup, murung, emosional, tidak nyaman dan cemburu. 4). Emotional stability adalah orang yang dapat dipercaya, pekerja keras, dapat diandalkan, bertanggung jawab. 5). Openness adalah orang-orang yang terbuka, selalu ingin tahu, imajinatif, kreatif, halus dan moderat..

Dari beberapa uraian di atas, maka dapat disintesis bahwa kepribadian adalah karakter seseorang yang dinamis dan terintegrasi yang termanifestasikan dalam cara berpikir, merasakan dan bertindak secara unik dan stabil yang mencirikan tanggapan seseorang terhadap situasi hidup yang meliputi: kesadaran (*conscientiousness*), ekstrasversi (*extraversion*), keramahan (*agreeableness*), stabilitas emosional (*emotional stability*) dan keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*).

### **Pengambilan Keputusan (*Decision Making*)**

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010:336), "*decision making entails identifying and choosing alternative solutions that lead to a desired state of affairs*". Pengambilan keputusan berarti mengidentifikasi, memilih alternatif-alternatif pemecahan masalah untuk mencapai tujuan. Sedangkan Schermerhorn (2010:157), "*decision is choice among possible*

*alternative courses action*". Keputusan adalah pilihan di antara kemungkinan alternatif tindakan.

Ivancevich et.al (2008:384), *"decision a means to achieve some result or to solve some problem, the outcome of a process that is influenced by many forces"*. Pengambilan keputusan berarti mencapai hasil untuk memecahkan masalah, hasil dipengaruhi oleh beberapa kekuatan. Hal senada dikemukakan oleh Moorhead dan Griffin (2010:192), *"decision making is choosing one alternative from among several"*. Pengambilan keputusan merupakan pemilihan satu alternatif terbaik dari sekian banyak alternatif. Sedangkan, Colquitt, LePine dan Wesson (2011:259) merumuskan, *"Decision making refers to the process of generating and choosing from a set of alternatives to solve a problem. The more knowledge and skills employees possess, the more likely they are to make accurate and sounds decisions."*

Pengambilan keputusan mengarah pada proses peningkatan memilih alternatif dalam menyelesaikan masalah. Menurut Mc Shane dan Von Glinow (2005:113), *"decision making is a conscious process of making choices among one or more alternatives with the intention of moving toward some desired state of affairs"*. Pengambilan keputusan sebagai satu proses untuk membuat beberapa pilihan alternatif yang emfokuskan pada keinginan dalam upaya untuk mencapai tujuan. Lebih lanjut dikatakan bahwa proses pengambilan keputusan meliputi: 1) mengidentifikasi masalah dan kesempatan, 2) memilih proses keputusan yang terbaik, 3) mengembangkan solusi-solusi alternatif, 4) memilih alternatif terbaik, 5) melaksanakan alternatif yang dipilih, dan 6) mengevaluasi keputusan.

Colquitt et.al (2011:267) menjelaskan bahwa keputusan yang terprogram adalah yang agak otomatis karena pengetahuan memungkinkan untuk mengenali dan mengidentifikasi situasi dan tindakan yang perlu diambil. Sedangkan, keputusan yang tidak terprogram terjadi ketika timbul situasi yang baru, dan kompleks. *Programmed decisions are decisions that become somewhat automatic because people's knowledge allows them to recognize and identify the situation and the course of action that need to be taken. Nonprogrammed decisions happens when a situation arises that is new, complex, and not recognize.*

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesisikan bahwa pengambilan keputusan adalah kegiatan memilih dan menetapkan alternatif terbaik dari beberapa alternatif yang dikembangkan untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam melaksanakan tugas mencapai tujuan.

## METODE

Tempat dan objek penelitian adalah seluruh guru Sekolah Menengah Atas Katolik di Jakarta, dengan populasi target guru yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun. Sampel yang digunakan adalah simple random sampling dengan jumlah sampel 120 Guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok, yang dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengajuan hipotesis pada fenomena sosial dimana peneliti tidak melakukan pengaruh atau kondisi apapun terhadap subyek penelitian. Penelitian dilakukan setelah perbaikan seminar proposal sampai dengan seminar hasil pada tahun 2013. Penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel sesuai dengan model kausal yang terbentuk. Sebelum kuesioner digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk menentukan validitas dan reliabilitas instrumen. Hasil tersebut digunakan sebagai instrumen untuk mengambil data penelitian di lapangan. Analisis data meliputi: 1). deskripsi data, 2). uji prasyarat analisis normalitas, uji regresi dan uji korelasi, 3) analisis jalur yang meliputi: analisis model, pengujian hipotesis dan penentuan tingkat pengaruh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh langsung positif kepribadian ( $X_1$ ) terhadap komitmen organisasi Guru SMA Katolik di Jakarta ( $X_3$ ).**

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ( $p_{31}$ ) = 0,439 dengan nilai  $t_{hitung}$  = 5,892. Nilai pada  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 dan jumlah responden ( $n$ ) = 120 diperoleh angka  $t_{tabel}$  = 1,657. Berdasarkan nilai estimasi koefisien jalur dan  $t_{hitung}$  pengaruh langsung kepribadian terhadap komitmen organisasi Guru meskipun tidak terlalu tinggi sebesar 0,439 namun tetap signifikan terbukti dengan  $t_{hitung}$  = 5,892 lebih besar dari  $t_{tabel}$  = 2,358, dengan demikian hipotesis 1 yang menduga terdapat pengaruh langsung kepribadian terhadap komitmen organisasi dapat diterima. Greenberg (2010:153) menjelaskan bahwa komitmen organisasi "...is concerned with the degree to which people are involved with their organizations and are interested in remaining a part of them". Konsep komitmen organisasi berkaitan dengan sejauh mana seseorang yang terlibat dalam organisasi dan tertarik untuk menjadi bagian dari organisasi. Luthans (2008:147) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut, " (1) A strong desire to remain a member of particular organization; (2) A willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization; and (3) A definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization. Di sini Luthans (2008:147) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; (2) kesediaan untuk berusaha meningkatkan kemampuan diri atas nama organisasi; (3) keyakinan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Quick dan Nelson (2009:83) mendefinisikan kepribadian sebagai seperangkat karakter yang relatif stabil yang mempengaruhi perilaku individu. One popular personality classification is the "Big Five". The Big Five traits include extraversion, agreeableness, conscientiousness, emotional stability, and openness to experience. Salah satu bentuk pengukuran kepribadian yang terpopuler yang digunakan diantaranya, " the big five personality Factor, Myers Bright Type Indicator.

Mengingat luasnya dimensi-dimensi kepribadian individu dan beragamnya metode pengukuran kepribadian, maka dalam penelitian ini akan difokuskan pada lima

besar dimensi kepribadian yang lazim disebut The Big Five Personality Factor. Colquitt, Lepine dan Wesson (2011:294-296) mengatakan, *"personality refers to the structures and propensities inside people that explain their characteristic patterns of thought, emotion, and behavior"*. Kepribadian mengacu pada struktur dan kecenderungan seseorang yang menjelaskan pola karakteristik pemikiran, emosi, dan perilaku mereka. Lima dimensi kepribadian dapat digambarkan sebagai berikut: 1). Agreeableness adalah orang-orang yang memiliki kehangatan, kebaikan, kooperatif, simpatik, penolong dan sopan. 2). Extraversion adalah orang yang banyak bicara, ramah, bersemangat, tegas, berani dan dominan (berbeda dengan introvert yang agak pemalu dan pendiam) 3). Neuroticism adalah orang yang neurotik yang gugup, murung, emosional, tidak nyaman dan cemburu. 4). Emotional stability adalah orang yang dapat dipercaya, pekerja keras, dapat diandalkan, bertanggung jawab. 5). Openness adalah orang-orang yang terbuka, selalu ingin tahu, imajinatif, kreatif, halus dan moderat. Hal ini mencerminkan bahwa kepribadian yang kuat/akurat akan mengakibatkan komitmen organisasi menjadi lebih baik/lebih kuat.

#### **Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh langsung positif pengambilan keputusan terhadap komitmen organisasi**

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ( $p_{32}$ ) = 0,389 dengan nilai  $t_{hitung}$  = 5,221. Nilai pada  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 dan jumlah responden ( $n$ ) = 120 diperoleh angka  $t_{tabel}$  = 1,657. Berdasarkan nilai estimasi koefisien jalur dan  $t_{hitung}$  pengaruh langsung pengambilan keputusan terhadap komitmen organisasi Guru meskipun tidak terlalu tinggi yakni sebesar 0,389 namun tetap signifikan terbukti dengan  $t_{hitung}$  = 5,221 lebih besar dari  $t_{tabel}$  = 1,657, dengan demikian hipotesis 2 yang menduga terdapat pengaruh langsung pengambilan keputusan terhadap komitmen organisasi dapat diterima. Ivancevich et.al (2008:384) menjelaskan, *"decision a means to achieve some result or to solve some problem, the outcome of a process that is influenced by many forces"*. Pengambilan keputusan berarti mencapai hasil untuk memecahkan masalah, hasil dipengaruhi oleh beberapa kekuatan. Sedangkan Moorhead dan Griffin (2010:192) menjelaskan, *"decision making is choosing one alternative from among several"*. Pengambilan keputusan merupakan pemilihan satu alternatif terbaik dari sekian banyak alternatif. Colquitt, LePine dan Wesson (2011:259) merumuskan, *"decision making refers to the process of generating and choosing from a set of alternatives to solve a problem. The more knowledge and skills employees possess, the more likely they are to make accurate and sound decisions"*. Pengambilan keputusan mengarah pada proses peningkatan memilih alternatif dalam menyelesaikan masalah. Menurut Mc Shane dan Von Glinow (2005:113), *"decision making is a conscious process of making choices among one or more alternatives with the intention of moving toward some desired state of affairs"*. Pengambilan keputusan sebagai suatu proses untuk membuat beberapa pilihan alternatif yang difokuskan pada keinginan dalam upaya untuk mencapai tujuan. Lebih lanjut dikatakan bahwa proses pengambilan keputusan meliputi: 1) mengidentifikasi masalah dan kesempatan, 2) memilih proses keputusan yang terbaik, 3) mengembangkan solusi-solusi alternatif, 4) memilih alternatif terbaik, 5) melaksanakan alternatif yang dipilih, dan 6) mengevaluasi keputusan. Hal ini mencerminkan bahwa pengambilan keputusan yang tepat akan mengakibatkan komitmen organisasi menjadi lebih kuat.

### **Hipotesis ketiga: Terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap pengambilan keputusan**

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ( $p_{21}$ ) = 0,559 dengan nilai  $t_{hitung}$  = 7,326. Nilai pada  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 dan jumlah responden ( $n$ ) = 120 diperoleh angka  $t_{tabel}$  = 1,657. Berdasarkan nilai estimasi koefisien jalur dan  $t_{hitung}$  pengaruh langsung kepribadian terhadap pengambilan keputusan Guru meskipun tidak terlalu tinggi yakni sebesar 0,559 namun tetap signifikan terbukti dengan  $t_{hitung}$  = 7,326 lebih besar dari  $t_{tabel}$  = 1,657, dengan demikian hipotesis 3 yang menduga terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap pengambilan keputusan dapat diterima. Quick dan Nelson (2009:83) mendefinisikan kepribadian sebagai seperangkat karakter yang relatif stabil yang mempengaruhi perilaku individu. *One popular personality classification is the "Big Five". The Big Five traits include extraversion, agreeableness, conscientiousness, emotional stability, and openness to experience.* Salah satu bentuk pengukuran kepribadian yang terpopuler yang digunakan diantaranya, "the big five personality Factor, Myers Bright Type Indicator. Mengingat luasnya dimensi-dimensi kepribadian individu dan beragamnya metode pengukuran kepribadian, maka dalam penelitian ini akan difokuskan pada lima besar dimensi kepribadian yang lazim disebut The Big Five Personality Factor. Colquit, Lepine dan Wesson (2011:294-296) mengatakan, "personality refers to the structures and propensities inside people that explain their characteristic patterns of thought, emotion, and behavior". Kepribadian mengacu pada struktur dan kecenderungan seseorang yang menjelaskan pola karakteristik pemikiran, emosi, dan perilaku mereka. Lima dimensi kepribadian dapat digambarkan sebagai berikut: 1). Agreeableness adalah orang-orang yang memiliki kehangatan, kebaikan, kooperatif, simpatik, penolong dan sopan. 2). Extraversion adalah orang yang banyak bicara, ramah, bersemangat, tegas, berani dan dominan (berbeda dengan introvert yang agak pemalu dan pendiam) 3). Neuroticism adalah orang yang neurotik yang gugup, murung, emosional, tidak nyaman dan cemburu. 4). Emotional stability adalah orang yang dapat dipercaya, pekerja keras, dapat diandalkan, bertanggung jawab. 5). Openness adalah orang-orang yang terbuka, selalu ingin tahu, imajinatif, kreatif, halus dan moderat. Hal ini mencerminkan bahwa Pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa kepribadian yang kuat/akurat akan mengakibatkan pengambilan keputusan yang lebih baik/lebih tepat.

### **Hipotesis keempat: pengaruh tidak langsung positif kepribadian terhadap komitmen organisasi melalui pengambilan keputusan**

Berdasarkan nilai estimasi koefisien jalur dan  $t_{hitung}$  pengaruh tidak langsung kepribadian terhadap komitmen organisasi melalui pengambilan keputusan cukup signifikan yaitu sebesar 0,095. Hal ini mencerminkan bahwa kepribadian yang akurat melalui pengambilan keputusan yang tepat, komitmen organisasi menjadi lebih kuat.

## **PENUTUP**

**Kesimpulan.** Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa, (1) terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap komitmen organisasi. Artinya bahwa kepribadian yang kuat/akurat akan mengakibatkan komitmen organisasi menjadi lebih baik/lebih kuat. (2) Terdapat pengaruh langsung positif pengambilan keputusan terhadap komitmen organisasi. Artinya bahwa pengambilan keputusan yang tepat akan mengakibatkan komitmen organisasi menjadi lebih kuat. (3) Terdapat



pengaruh langsung positif kepribadian terhadap pengambilan keputusan. Artinya bahwa kepribadian yang kuat/akurat akan mengakibatkan pengambilan keputusan yang lebih baik/lebih tepat. (4) Terdapat pengaruh kepribadian terhadap komitmen organisasi melalui pengambilan keputusan. Artinya bahwa kepribadian yang akurat melalui pengambilan keputusan yang tepat, komitmen organisasi menjadi lebih kuat.

**Saran.** Berdasarkan Saran yang terkait dalam penelitian ini mencakup: **Kepada Guru.** diharapkan memiliki kepribadian yang kuat dan tauladan bagi semua pihak. Perlu memperhatikan berbagai aspek yang dapat mendorong komitmen dalam mengajar. Oleh karena itu untuk meningkatkan komitmen, perlu memahami karakter pribadi masing-masing. **Kepada Kepala sekolah.** Sebagai pemimpin hendaknya melibatkan guru dan kreatif dalam mengambil keputusan. Ketepatan dalam mengambil keputusan memberikan produktivitas dalam meningkatkan mutu pendidikan, mutu proses dan mutu hasil pendidikan melalui komitmen yang kuat dari para guru. Bersama sama dengan guru membuat komitmen yang dapat menumbuhkan tanggung jawab, kerja sama dan loyalitas dalam melaksanakan tugas dan aturan-aturan yang telah disepakati. Hasil penelitian tentang komitmen guru memerlukan penelitian lebih lanjut. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengungkap faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen guru selain kepribadian dan pengambilan keputusan. Disamping itu perlu juga dilakukan penelitian untuk mengemukakan pendekatan atau cara praktis peningkatan komitmen guru.

## DAFTAR RUJUKAN

- Chen, Mei-Liang, Hsin Sheng, Tsai, Juin-Ming Chen, Kuang-Jung, The Effects of Personality Traits and Conflict Management on Organizational Commitment - A Case Study of Taiwan Financial Services Personnel, *The Journal of International Management Studies*, Volume 4, Number 20 1, February, 2009 (diakses tanggal 24 Desember 2011).
- Colquitt, Jason A, Jeffery A. Lepine, dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment at the Work Place*. USA: McGraw-Hill, 2011.
- George, Jennifer M. dan Gareth R. Jones. *Understanding and Managing: Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson, 2005.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr, dan Robert Konopaske. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Singapore: McGraw-Hill, 2012.
- Greenberg, Jerald. *Managing Behavior in Organization*. USA: Pearson, 2010.
- Hellriegel, Don, John W. Slocum, Jr, dan Richard W. Woodman. *Organizational Behavior*. USA: South-Western College Publishing, 2001.
- Ivancevich, John. M., Robert T. Konopaske, DAN Michael. T. Matteson. *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill, 2008.
- Karina. "Pembentukan Komitmen", dalam **Error! Hyperlink reference not valid.** (diakses tanggal 24 Desember 2011).
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*. New York:

- McGraw-Hill, 2008.
- \_\_\_ . *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2010.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior*, Singapore, McGraw-Hill Companies, 2008.
- Mc Shane, Steven L. dan Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2005.
- \_\_\_ . *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2007.
- \_\_\_ . *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2010.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. USA: South-Wester, 2010.
- Newstrom, John W. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. Singapore: McGraw-Hill, 2011.
- Quick, James Campbell, dan Debra L. Nelson. *Principles of Organizational Behavior: Realities and Challenges*. USA: South-Western Cengage Learning, 2009.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson, 2009.
- Schermerhorn, John R., James G. Hunt, Richard N. Osborn, dan Mary Uhl-Bien. *Organizational Behavior*. USA: John Wiley and Sons, 2011.
- Schermerhorn, John R. *Introduction to Management*. Asia: John Wiley & Sons, 2010.
- Shani, A.B. (Rami) dan James B. Lau. *Behavior in Organizations*. New York: McGraw-Hill, 2005.